Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016 Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1508

Vragen van de leden **Yücel** en **Mohandis** (beiden PvdA) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *beloningsonderscheid op hogescholen* (ingezonden 20 januari 2016).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 februari 2016).

Vraag 1
Bent u bekend met de uitkomsten van het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens: «Beloningsonderscheid op hogescholen. Loonongelijkheid ten koste van vrouwen ligt op de loer door toegepaste beloningsmaatstaven»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Hoe beoordeelt u het feit dat van de vijf onderzochte functiegroepen (5, 7, 9, 11 en 12) in vier functiegroepen het aantal vrouwen hoger is dan het aantal mannen, behalve in functiegroep 12? Hoe kan naar uw idee worden verklaard dat juist in de hoogste functiegroep mannen oververtegenwoordigd zijn en acht u dit een acceptabel gegeven? Wat kunnen hogescholen naar uw mening doen om meer vrouwen in de hoogste functiegroep te krijgen?

Antwoord 2
Het onderzoek van College voor de Rechten van de Mens, waar ik om heb gevraagd, richtte zich op gelijke beloning. Er is niet gekeken naar de oorzaken van de oververtegenwoordiging van mannen in hogere functies bij hogescholen.
Ik vind het belangrijk dat in alle sectoren vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in de hogere functiegroepen. Op dit punt scoren hogescholen, in vergelijking met andere sectoren, niet slecht. Het aandeel vrouwen in hogere functies (schaal 13 en hoger) is in deze sector de afgelopen jaren toegenomen. Bij het hogere onderwijzend personeel is het aandeel vrouwen toegenomen van 11% in 1999 tot 37% in 2014. Het aandeel vrouwelijke

[1] https://www.mensenrechten.nl/berichten/onderzoek-college-beloningsonderscheid-op-hogescholen

ah-tk-20152016-1508
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2016

lectoren loopt daarmee in de pas. Eind oktober 2015 was 30 procent van alle bestuurders bij hogescholen vrouw, en 24 procent van alle bestuursvoorzitters.[2]
Uiteraard is nog verdere verbetering mogelijk. Hogescholen die het aandeel vrouwen in hogere functies willen verbeteren, kunnen zich aansluiten bij het Charter Talent naar de Top. Dit biedt concrete handvatten om diversiteit m/v te bevorderen, en de deelnemers worden hierop ook gemonitord. Enkele hogescholen hebben zich al bij het Charter aangesloten.

Vraag 3
Hoe beoordeelt u de conclusie van het onderzoek dat er in het hoger onderwijs meer dan dertig niet-neutrale beloningsmaatstaven zijn aangetroffen waarbij een reële kans bestaat op beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen? Op welke wijze zet u zich ervoor in dat dergelijke maatstaven zo snel mogelijk worden aangepast?

Antwoord 3
Ik ben blij dat het onderzoek duidelijk heeft gemaakt door welke maatstaven precies beloningsonderscheid bij hogescholen tot stand kan komen. Door deze duidelijkheid kunnen hogescholen aan de slag om beloningsonderscheid tegen te gaan. Juist om dat te bereiken heb ik het onderzoek gefinancierd.
Ik heb het rapport op 18 januari op een bijeenkomst van het College voor de Rechten van de Mens in ontvangst genomen.
Hogescholen zijn zelf verantwoordelijk voor hun beloningsbeleid, maar ik vind het belangrijk dat de sector dit probleem oppakt. Dat gebeurt ook. Cao-partijen in de sector zullen het arbeidsmarktfonds voor het hbo vragen om initiatieven voor een traject hiervoor te ontwikkelen. Ik steun deze aanpak en zal hierover met de sector in gesprek blijven.

Vraag 4
Deelt u de mening dat bedrijven en organisaties zich moeten verantwoorden over de cijfers met betrekking tot de belonings(on)gelijkheid? Zo nee, waarom niet? Hoe beoordeelt u in dit kader de vergoelijkende reactie van de Vereniging Hogescholen op de uitkomsten van het betreffende onderzoek: «Nauwelijks beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in het hbo»?[3]

Antwoord 4
Transparantie over beloning kan een bijdrage leveren aan het aanpakken van het probleem van beloningsonderscheid. Het is primair een zaak van werkgevers en werknemers om hierover afspraken te maken, en de vinger aan de pols te houden. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt de ondernemer onder meer de verplichting op om de Ondernemingsraad informatie te verschaffen over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen. De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) kent een gelijke bepaling.
De Vereniging Hogescholen heeft aan het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens meegewerkt, en zo ook ingestemd met het openbaar maken van de resultaten. Hoewel de voorzitter van de VH in de aangehaalde reactie het beloningsverschil klein noemt, stelt hij in dezelfde reactie dat het nuttig is om naar de risico's van beloningsonderscheid te kijken, en kondigt hij aan dat Cao-partijen het arbeidsmarktfonds voor het hbo zullen vragen om initiatieven voor een traject hiervoor te ontwikkelen.

Vraag 5
Wat is uw oordeel over elk van de acht aanbevelingen die op basis van het onderzoek worden gepresenteerd en hoe verhouden deze zich tot initiatieven om de beloningsgelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen?

---

[2] http://www.verenigingoghescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/466/original/Vrouwen_bij_hogescholen_-_Toelichting_-_Vereniging_Hogescholen_-_november_2015.pdf?1448458616

[3] http://www.verenigingoghescholen.nl/actueel/actualiteiten/nauwelijks-beloningsverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-in-het-hbo

Antwoord 5
De aanbevelingen die het College voor de Rechten van de Mens doet, zijn alle belangrijk voor de hele hbo-sector. Ik vind het positief dat het College concrete aanbevelingen geeft, waarmee de sector aan de slag kan.
Diverse aanbevelingen zullen ook voor andere sectoren relevant zijn, en kunnen bijvoorbeeld door sociale partners worden meegenomen in hun activiteiten tegen beloningsdiscriminatie. Bijvoorbeeld het advies niet op grond van het laatstgenoten salaris elders in te schalen, maar op grond van de competenties en relevante werkervaring voor de nieuwe functie.
Bewustwording en preventie zijn belangrijke onderwerpen in het door het kabinet op vrijdag 22 januari 2016 gepresenteerde «Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie».[4] Dit actieplan is aanvullend op de reeds specifiek opgezette maatregelen tegen discriminatie, zoals het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie.[5] In het Nationaal Actieplan tegen Discriminatie zijn alle bestaande maatregelen tegen discriminatie tegen het licht gehouden en nieuwe maatregelen aangekondigd. Zo voorziet het nieuwe plan in een betere samenwerking tussen alle betrokken partners binnen en buiten de overheid en wordt extra ingezet op het stimuleren van een divers personeelsbestand bij organisaties.
Een van de voorbeelden uit het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie is de in september 2015 door de rijksoverheid gestarte meerjarige voorlichtingscampagne «Zet een streep door discriminatie». Deze campagne heeft als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin. In de komende drie jaar worden onder deze voorlichtingscampagne deelcampagnes opgestart, waarbij wordt ingezoomd op specifieke onderwerpen. Zo start in het tweede kwartaal van dit jaar een campagne over arbeidsmarktdiscriminatie. Bij deze campagne zal aandacht worden besteed aan alle gronden waarop discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt, waaronder discriminatie op grond van geslacht.

Vraag 6
Hoe kijkt u aan tegen een versterking van het interne toezicht op beloningsverschillen via de medezeggenschap, om dergelijke structureel voorkomende onverklaarbare en onwenselijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de toekomst te helpen voorkomen?

Antwoord 6
Het is belangrijk dat sociale partners, individuele werkgevers en werknemers, en medezeggenschapsorganen zich bewust zijn van het probleem van beloningsonderscheid en van de oorzaken ervan. Bewustzijn is noodzakelijk om (verboden) onderscheid te kunnen aanpakken. Dit bewustzijn bevordert het kabinet met o.a. het onderhavige onderzoek over de hogescholen, en met het soortgelijke onderzoek in de verzekeringsbranche dat nog loopt.
De medezeggenschap heeft een belangrijke rol bij het onderwerp van beloningsonderscheid. Op grond van art. 28 lid 3 van de Wet op de Ondernemingsraden waakt de Ondernemingsraad in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert hij in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Art. 10.19 lid 4 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bepaalt hetzelfde ten aanzien van de Medezeggenschapsraad. Ondernemings- en Medezeggenschapsraden kunnen deze rol actief invullen, ook op het gebied van gelijke beloning. In het hoger onderwijs kan het rapport van het College voor de Rechten van de Mens hiervoor een aansporing zijn.
Op grond van art. 31d WOR moet de ondernemer ten minste eenmaal per jaar aan de OR schriftelijk informatie verstrekken over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen. Voor de WHW staat hetzelfde voorschrift in art. 10.19 lid 6.

---

[4] Kamerstuk 30 950, nr. 84
[5] Kamerstuk 29 544, nr. 523 en Kamerstuk 29 544, nr. 649

Vraag 7
Bent u bekend met cijfers over de belonings(on)gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de sectoren cultuur, film en media? Zo ja, kunt u de Kamer hierover informeren? Zo nee, bent u bereid om dit te laten onderzoeken en de Kamer over de uitkomsten te informeren?

Antwoord 7
Uit de recente Verkenning arbeidsmarkt culturele sector van de SER en de Raad voor Cultuur blijkt dat de arbeidsmarktpositie binnen de cultuursector zorgwekkend is. Deze verkenning, die onder meer gebruik maakt van arbeidsmarktstatistiek van het CBS, geeft geen zicht op eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Ik zal het CBS vragen om in deze statistiek verder te verfijnen.
Het eerder genoemde Charter Talent naar de Top is ondertekend door de Nederlandse Publieke Omroep en het Mondriaanfonds (het publieke stimuleringsfonds voor beeldende kunst en cultureel erfgoed).
Daarnaast ligt er een onderzoek van het Europees Audiovisueel Observatorium uit 2014 naar de positie van vrouwen voor en achter de schermen van de internationale filmindustrie. Dit wees Nederland in september 2014 aan als het meest geëmancipeerde filmland van Europa. Waar gemiddeld 84% van de Europese filmproductie door mannen wordt geregisseerd, bleek Nederland op dit terrein koploper met ruim 25% actieve vrouwelijke regisseurs over tien jaar (2003–2012).[6]
Verder kan ik melden dat diversiteit (in den brede, ook op basis van gender) een aandachtspunt is in de toepassing van de Governance Code Cultuur en de Code culturele diversiteit. Die hebben betrekking op diversiteit bij de samenstelling van hun besturen en raden van toezicht alsook van hun staf en in hun programmering.
De sectoren cultuur, film en media kenmerken zich door te opereren op grote afstand van de overheid. Op grond van democratisch recht op vrijheid van meningsuiting en expressie genieten deze sectoren een belangrijke mate van autonomie. Dit geldt uiteraard ook voor het personeels- en beloningsbeleid dat door deze organisaties wordt gevoerd.

Vraag 8
Bent u bereid deze vragen te beantwoorden vóór het Algemeen overleg Vrouwen naar de top en voortgangsrapportage emancipatiebeleid voorzien op 10 februari 2016?

Antwoord 8
Ja.

[6] Female directors in European film productions. State of play and evolution between 2003 and 2012